

## **BAB 5**

### **SIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan pengujian hipotesis penelitian, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman auditor mengenai *Good Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor, sehingga tinggi rendahnya pemahaman auditor terhadap *Good Governance* mempengaruhi Kinerja Auditor. Ketika tata kelola di KAP dinilai oleh auditor bagus mendorong auditor untuk bisa bekerja dengan lebih baik karena terdapat dukungan dari lingkungan di mana auditor bekerja.
2. Pemahaman auditor mengenai *Good Governance* berpengaruh signifikan terhadap Independensi Auditor, semakin tinggi pemahaman auditor terhadap *Good Governance* maka semakin tinggi tingkat Independensi auditor. Tata kelola yang baik mampu mengarahkan auditor untuk bisa bersikap lebih independen karena dengan tata kelola yang baik terdapat kejelasan tanggung jawab auditor sehingga auditor bisa bersikap netral dari berbagai tekanan lingkungan terkait hasil auditnya.
3. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Auditor. Gaya kepemimpinan diarahkan untuk memimpin, mengarahkan, dan membina

auditor sehingga Gaya Kepemimpinan ini tidak berhubungan langsung dengan kinerja tetapi harus melalui komitmen auditor.

4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi auditor. Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi Komitmen Organisasi auditor. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk auditor sehingga auditor memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sehingga Gaya Kepemimpinan ini terbukti berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional auditor.
5. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Auditor. Budaya Organisasi secara langsung memiliki dampak terhadap auditor bukan pada kinerja karena Budaya Organisasi ini sifatnya mendukung auditor , sehingga kinerja tergantung pada kemampuan auditor bukan secara langsung ditentukan budaya dalam organisasi.
6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi auditor. Budaya Organisasi yang semakin baik maka semakin kuat Komitmen Organisasi auditor. Budaya yang baik di lingkungan kerja menyebabkan karyawan auditor merasa lebih memiliki tanggung jawab karena terdapat dukungan yang kuat dari lingkungan kerja.
7. Independensi Auditor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Tingkat Independensi auditor menentukan seberapa tinggi Kinerja Auditor. Ketika auditor memiliki netralitas

pengaruh lingkungan berarti hasil audit berdasarkan pada fakta obyektif sehingga dinilai kinerja semakin baik.

8. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Komitmen Organisasi yang semakin kuat maka semakin tinggi Kinerja Auditor. Komitmen Organisasi yang kuat pada auditor menyebabkan auditor memiliki dorongan kuat untuk bisa bekerja dengan lebih baik.
9. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 0,782. artinya bahwa Komitmen Organisasi 78,2% ditentukan oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Good Governance* menentukan tinggi rendahnya Independensi dengan pengaruh sebesar 41,8%. Sedangkan Kinerja Auditor dipengaruhi oleh *Good Governance*, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dengan pengaruh sebesar 90%.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan dan kelemahan tersebut adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua gaya kepemimpinan menurut John (2011) yaitu *Transformational leadership* dan *Transactional leadership*.

2. jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan pada temuan pengujung hipotesis penelitian, terdapat tiga variabel yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor yaitu: *Good Governance*, Independensi, dan Komitmen Organisasi. Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menerapkan keempat gaya kepemimpinan menurut path goal theory of leadership yaitu directive, suportive, participative dan achievement oriented leadership di lingkungan kantor akuntan publik.
2. Melakukan survei langsung ke Kantor Akuntan Publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T., 2005, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005
- Hardianti SK, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bitratex Industries Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro, Mei: 2-7. ([http://eprints.undip.ac.id/32816/1/Skripsi\\_9.pdf](http://eprints.undip.ac.id/32816/1/Skripsi_9.pdf) diunduh tgl 31 mei 2013)
- Heriyanti, Dewita, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro, Mei: 26. ([http://eprints.undip.ac.id/16969/1/Dewita\\_Heriyanti.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16969/1/Dewita_Heriyanti.pdf), diunduh tgl 31 mei 2013)
- Indah, Sit N, 2010, Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang), Semarang: Universitas Diponegoro
- John D. Cox. 2011. Emotional intelligence and its role in collaboration. Proceedings of ASBBS Volume 18 Number 1 ASBBS Annual Conference: Las Vegas 435 February 2011. (<http://asbbs.org/files/2011/ASBBS2011v1/PDF/C/CoxJ.pdf>, diunduh tgl 31 mei 2013)
- Kasidi, 2007, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor: Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan

Manufaktur Di Jawa Tengah, Semarang: Universitas Diponegoro, Mei: 17-18

Kaihatu, T. S., 2006, Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia, diakses tanggal 15 April 2011, [puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/16505/16497](http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/16505/16497)

Kartikasasi, Fadilah, 2013, Siapkah Akuntan Indonesia menghadapi persaingan Global. Journal Online. Vol. 12 No 2.

Kefela G, 2011, Good governance enhance the efficiency and effectiveness public spending -Sub Saharan countries. African Journal of Business Management Vol.5 (11), pp. 3995-3999, 4 June, 2011, Mei:3995-3999

Nordström. Anna H. Linnea. 2010. Effective Leadership Communications with Emotional Intelligence (EI). (<http://pure.au.dk/portal-asb-student/files/10221/THESISFINAL.pdf>, diunduh tgl 31 mei 2013)

Miranda. LD. 2011. The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness with an emphasis on corporate culture in a consumer goods organization. (<http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/4652/2011%20MBA3%20%20Research%20Report%20LCS%20de%20Miranda.pdf?sequence=1>, diunduh tgl 31 mei 2013)

Ogaboh, Agba, A. M., Festus Nkpoyen, dan Ushie, E. M., 2010, Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria, AMERICAN JOURNAL OF SCIENTIFIC AND INDUSTRIAL RESEARCH © 2010, Science (<http://www.scihub.org/AJSIR>, ISSN: 2153-649X doi:10.5251/ajsir.2010.1.2.105.114, diunduh tgl 31 mei 2013)

- Padala, Shanmukha Rao, 2011, Employees' Job Satisfactions and Organisational Commitment in Nagarjuna Fertilizers and Chemicals Limited, India, International Research Journal of Management and Business Studies Vol. 1(1) pp. 017-027 February 2011, Mei:17-27
- Quantadora, Gemi, 2008, Analisis Independensi Auditor Eksternal Pengaruhnya Terhadap Kualitas audit (Survei pada lima kantor akuntan publik di Wilayah Bandung). [www.accountingjournal.pdf/php/article](http://www.accountingjournal.pdf/php/article)
- Retnaningsih, Sudarwanti, 2007, Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang), Semarang: Universitas Diponegoro
- Suhartini dan D. Ariyanto, 2006, Pengaruh Pemeriksaan Interim, Lingkup Audit, dan Independensi Terhadap Pertimbangan Opini Auditor (Studi kasus Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). [www.udayanauniversity.php/co./12](http://www.udayanauniversity.php/co./12)
- Trisnaningsih S, 2007, Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium nasional akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 Juli 2007, Mei:8-28
- Ugboro, Isaiah O., 2006, Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing, Institute of Behavioral and Applied Management. All rights reserved. (<http://www.docs-archive.com/view/57dbcccf414fb94cb8ee55c1fa682cfb/Organizational-Commitment%2C-Job-Redesign%2C-Employee.pdf>, diunduh tgl 31 mei 2013)

- Waspodo, L, 2007, Pengaruh Independensi Auditor Eksternal dan Kualitas Audit Terhadap Hasil negosiasi Antara Auditor Dengan Manajemen Klien Mengenai Permasalahan Laporan Keuangan (Studi Empiris Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEJ ). Semarang: Universitas Diponegoro, Mei:10-15
- Widyasari M, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil kerja Auditor Internal dan Eksternal. Semarang: Universitas Diponegoro
- Wiramurti A, 2010, Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kelangsungan Usaha kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta